**Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 9 giugno – 25 agosto 2016, n. 17337**
*Presidente Amoroso – Relatore Manna*

*Svolgimento del processo*

Con ordinanza del 6.12.13, emessa ai sensi del combinato disposto degli artt. 436 bis e 348 bis e ter c.p.c., la Corte d’appello di Salerno dichiarava inammissibile il gravame di Sicurglass Sud S.r.l. contro la sentenza n. 3363/13 con cui il Tribunale di Salerno aveva dichiarato illegittimo perché sproporzionato il licenziamento disciplinare intimato in data 11.1.11 dalla predetta società a L.D. e ne aveva ordinato la reintegra nel posto di lavoro con le conseguenze economiche di cui all’art. 18 legge n. 300/70 (nel testo previgente alla novella di cui all’art. 1 legge n. 92/12).
Il licenziamento era stato intimato per avere il dipendente danneggiato deliberatamente l’auto - parcheggiata nel complesso industriale dello stabilimento della società - d’un proprio collega di lavoro.
Per la cassazione della sentenza del Tribunale ricorre Sicurglass Sud S.r.l. affidandosi a due motivi.
L.D. resiste con controricorso.

*Motivi della decisione*

1.1. Preliminarmente deve constatarsi che il ricorso è ammissibile.
Secondo la giurisprudenza di questa Corte Suprema (cfr., e pluribus, Cass. S.U. n. 10876/15; Cass. n. 6336/15; Cass. n. 6279/15; Cass. n. 2784/15; Cass. n. 12937/14), al ricorso per cassazione ex art. 348 ter co. 3 c.p.c. si applicano gli artt. 329 e 346 stesso codice, di guisa che - per escludere che si sia formato un giudicato interno - la parte deve indicare dove la questione sollevata in sede di legittimità sia stata devoluta, nella forma propria dei motivi di appello, in sede di gravame (poi dichiarato inammissibile ex art. 348 bis c.p.c.).
Tale onere risulta sostanzialmente assolto da Sicurglass Sud S.r.l. nel momento in cui ha allegato al proprio ricorso anche copia dell’ordinanza di inammissibilità ex art. 348 bis c.p.c., da cui emerge che tutti i temi oggi riproposti erano stati già fatti valere in appello.
2.1. Il primo motivo del ricorso denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 c.c., 30 legge n. 183/10 e 71 e 72 CCNL industrie del vetro, nella parte in cui il Tribunale di Salerno, pur dando atto della pacifica ricostruzione dell’accaduto e dell’astratta riconducibilità dell’addebito disciplinare all’ipotesi di trasgressione relativa alla morale e alla sicurezza aziendali di gravità tale da richiedere la sanzione espulsiva, aveva però ritenuto eccessivo il licenziamento vista la successiva riappacificazione tra l’autore dell’illecito (integrante, peraltro il reato di danneggiamento aggravato in quanto commesso nell’ambito di relazioni lavorative) e la vittima: la società ricorrente obietta a riguardo che l’intervenuta riappacificazione è circostanza non pertinente, vuoi perché non costituisce un’esimente prevista dalla legge, vuoi perché non incide sull’obbligo di disciplina aziendale tutelato dalle suddette disposizioni della contrattazione collettiva, rafforzate - nel caso di specie - da un regolamento interno avente ad oggetto principi di comportamento cui i dipendenti devono uniformarsi; per di più, prosegue il ricorso, la sentenza ha violato l’art. 30 co. 3 legge n. 183/10, secondo il quale, nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice deve tener conto delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro.
Doglianze sostanzialmente analoghe vengono formulate anche nel secondo motivo, ancora per violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 c.c. e 71 e 72 CCNL industrie del vetro: in particolare, la ricorrente sottolinea l’irrilevanza dell’asserito risarcimento del danno da parte dell’intimato e la sua ammissione di colpa (peraltro avvenuta solo dopo le indagini dei CC. che lo avevano individuato come autore del fatto), dovendosi - invece - avere riguardo, ai fini del giudizio di proporzionalità della sanzione disciplinare, all’attitudine dell’infrazione contestata a ledere in maniera irrimediabile il vincolo fiduciario proprio del rapporto di lavoro, considerati - altresì - i plurimi precedenti disciplinari di L.D. .
3.1. I due motivi - da esaminarsi congiuntamente perché connessi - sono infondati.
Dispone l’art. 71 (Provvedimenti disciplinari) CCNL industria del vetro:
"*Le infrazioni alle norme disciplinari del presente contratto o ai regolamenti interni potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti: 1) richiamo verbale; 2) richiamo scritto; 3) multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione; 4) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro per i lavoratori di cui al gruppo 1), fino a tre giorni. L’azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l’addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell’Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisca mandato. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Decorso tale termine, i provvedimenti stessi saranno emessi entro i 20 giorni successivi. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione. Ricade sotto i provvedimenti disciplinari di cui ai punti 1), 2) e 3) il lavoratore che: a) non si presenti al lavoro o che abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificati motivi; b) ritardi l’inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso e senza giustificati motivi; c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza; d) arrechi danni per disattenzione al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione; e) sia trovato addormentato; f) introduca abusivamente bevande alcoliche; g) introduca persone estranee allo stabilimento senza regolare permesso; h) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza; i) trasgredisca alle disposizioni del presente contratto ed ai regolamenti interni o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all’igiene ed alla sicurezza dello stabilimento. Nei casi di maggior gravità o recidiva, la Direzione potrà infliggere la sospensione prevista al punto 4). L’importo delle multe per motivi disciplinari sarà devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, alle istituzioni pubbliche. Per il lavoratore di cui al gruppo 1) la sospensione di cui al punto 4) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano cosi gravi da rendere applicabile una maggiore punizione ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto dei punti 1), 2) e 3)".*
Recita il successivo art. 72 (Licenziamento per punizione): "*Nel provvedimento di licenziamento senza preavviso incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che provochi all’azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni delittuose a termini di legge. A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra: a) furto o danneggiamento volontario o commesso con colpa grave al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione; b) trafugamento di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi; c) lavorazione, costruzione o commercio per conto di terzi, fuori dello stabilimento, di articoli analoghi a quelli prodotti dall’azienda; d) assenze ingiustificate che si prolunghino per quattro giorni consecutivi; e) insubordinazione verso i superiori; f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto e/o rissa nello stabilimento; g) lavorazione o costruzione nell’interno dello stabilimento senza l’autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio conto o per conto terzi; h) abbandono del posto di lavoro che arrechi pregiudizio alla incolumità delle persone e/o alla sicurezza degli impianti; i) recidiva nelle medesime mancanze di cui all’art. 71, nonché nelle fattispecie di cui ai punti e), f), g), h), dello stesso art. 71, che abbiano dato luogo a tre sospensioni nei dodici mesi precedenti; I) trasgressioni previste al punto i) dell’art. 71 relativo alla morale ed alla sicurezza che comportino una gravità tale da non risultare adeguata, nel caso concreto, l’applicazione della sospensione. Nei casi previsti dalle lett. a), b), c) il lavoratore di cui al 10 comma è tenuto a risarcire il danno eventuale all’azienda. Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore di cui al gruppo 1) colpevole di mancanze relative a doveri, le quali siano cosi gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d’impiego. Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il predetto lavoratore*".
Per costante giurisprudenza, il giudice di merito deve necessariamente valutare se vi è proporzione tra l’infrazione del lavoratore e la sanzione irrogatagli, a tal fine tenendo conto anche delle circostanze oggettive e soggettive della condotta e di tutti gli altri elementi idonei a consentire l’adeguamento della disposizione normativa dell’art. 2119 c.c. - richiamato dall’art. 1 della legge n. 604/66 - alla fattispecie concreta (cfr., ex aliis, Cass. n. 8456/11; Cass. n. 736/02; Cass n 1144/2000).
In altre parole, il giudice investito della domanda con cui si chieda l’invalidazione d’un licenziamento disciplinare, accertatane in primo luogo la sussistenza in punto di fatto, deve verificare che l’infrazione contestata sia astrattamente sussumibile sotto la specie della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di recesso (ossia che costituisca notevole inadempimento degli obblighi del dipendente) e, in caso di esito positivo di tale delibazione, deve poi apprezzare in concreto (e non semplicemente in astratto) la gravità dell’accaduto. Infatti, è pur sempre necessario che esso rivesta il carattere di grave negazione dell’elemento essenziale della fiducia e che la condotta sia idonea a ledere irrimediabilmente l’affidamento circa la futura correttezza nell’eseguire la prestazione dedotta in contratto, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del dipendente rispetto agli obblighi che gli fanno carico (cfr., *ex aliis*, Cass. n. 15058/15; Cass. n. 2013/12; Cass. n. 2906/05; Cass. n. 16260/04; Cass. n. 5633/01).
A tal fine, sempre secondo costante giurisprudenza, bisogna tener conto di tutti i connotati oggettivi e soggettivi del fatto, vale a dire del danno arrecato, dell’intensità del dolo o del grado della colpa, dei precedenti disciplinari etc..
In breve, la gravità della condotta va indagata sia in astratto (rispetto alle previsioni pattizie e alla nozione legale di giusta causa o giustificato motivo) sia in concreto (in relazione alle singole circostanze oggettive e soggettive che l’hanno caratterizzata), sicché il difetto di uno dei due profili esclude la sufficienza dell’altro.
Contrariamente a quanto sostenuto in ricorso, il Tribunale (v. pag. 4 della sentenza impugnata) ha interpretato il CCNL ritenendo che la condotta in oggetto non rientri fra quelle astrattamente suscettibili di licenziamento, aggiungendo - poi - che in concreto essa non riveste particolare gravità "*considerato, peraltro, che tra l’autore del (mis)fatto ed il collega vittima del danneggiamento c’è stata una successiva riappacificazione*".
Il primo profilo si rivela correttamente indagato, il secondo profilo - quello inerente alla gravità in concreto dell’infrazione - ancor prima che confinato nell’area dell’apprezzamento di merito (non censurabile in sede di legittimità) è ad ogni modo irrilevante ai presenti fini perché l’art. 71 cit. CCNL espressamente prevede sanzioni pur sempre conservative, anche nei casi di maggior gravità o recidiva, per atti che arrechino "pregiudizio alla disciplina, alla morale, all’igiene ed alla sicurezza dello stabilimento".
Dunque, il fatto addebitato all’odierno controricorrente, pur arrecando pregiudizio alla disciplina (se non anche alla sicurezza o alla morale) dello stabilimento o di suoi spazi pertinenziali, si collocherebbe pur sempre - per esplicito dettato contrattuale - nell’area delle sanzioni non espulsive, anche se lo si valutasse come di maggior gravità.
Obietta la società ricorrente che il licenziamento disciplinare previsto dall’art. 72 cit. CCNL si applica anche al lavoratore che "compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni delittuose a termini di legge.". E il danneggiamento volontario costituisce delitto ai sensi dell’art. 635 c.p..
Ma l’esemplificazione che segue, all’interno del medesimo testo negoziale, dimostra che le parti hanno considerato come meritevole di licenziamento soltanto delitti (salvo il diverbio litigioso seguito da vie di fatto e/o rissa nello stabilimento, che però ha una connotazione ben più grave perché mette a rischio l’incolumità delle persone, ossia un oggetto giuridico di massimo rilievo) che vedano come soggetto passivo l’azienda e, nello specifico del danneggiamento volontario, quello di materiale dello stabilimento o materiale di lavorazione.
Nel caso di specie il fatto è stato commesso ai danni d’un collega di lavoro (e non dell’azienda), al di fuori dell’orario di lavoro e in una mera pertinenza aziendale.
In breve, una corretta esegesi delle summenzionate clausole del CCNL per l’industria del vetro evidenzia che le parti hanno escluso che il fatto de quo sia assoggettabile a sanzione espulsiva.
Dunque, una volta accertato che il fatto per cui è processo viene assoggettato dalla contrattazione collettiva a sanzioni meramente conservative anche nei casi di maggior gravità, è vano - sempre ai presenti fini - interrogarsi oltre circa il suo livello di gravità in concreto, anche in relazione ai precedenti disciplinari dell’intimato e/o alla rilevanza d’una sua riappacificazione con il proprietario dell’auto danneggiata.
A riguardo è appena il caso di ricordare che è pur vero che, essendo quella di giusta causa o giustificato motivo una nozione legale, la previsione della contrattazione collettiva non vincola il giudice di merito. Egli - anzi - ha il dovere, in primo luogo, di controllare che le pattuizioni collettive disciplinari rispondano all’art. 2106 c.c. e rilevare la nullità di quelle che prevedono come giusta causa o giustificato motivo di licenziamento condotte per loro natura assoggettabili, ex art. 2106 c.c., solo ad eventuali sanzioni conservative.
Nondimeno il giudice non può fare l’inverso, cioè estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall’autonomia delle parti (cfr., *ex aliis*, Cass. n. 15058/15; Cass. 22.2.13 n. 4546; Cass. 17.6.11 n. 13353; Cass. 29.9.95 n. 19053; Cass. 15.2.96 n. 1173).
Da ultimo, si rivela ininfluente il richiamo all’art. 30 co. 3 legge n. 183/10, che si limita a ribadire proprio quel che nella specie ha fatto il Tribunale di Salerno, vale a dire tenere conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo espresse dall’autonomia privata.
4.1. Alla stregua delle considerazioni che precedono il ricorso è da rigettarsi. Le spese del giudizio di legittimità, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

*P.Q.M.*

La Corte rigetta il ricorso e condanna parte ricorrente a pagare le spese del giudizio di legittimità, liquidate in Euro 4.100,00 di cui Euro 100,00 per esborsi ed Euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre al 15 % di spese generali e agli accessori di legge.
Ai sensi dell’art. 13 co. 1 quater d.P.R. n. 115/2002, come modificato dall’art. 1 co. 17 legge 24.12.2012 n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell’ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del co. 1 bis dello stesso articolo 13.